HRRail

HR Rail – N.V. van publiek recht
10 – 04 H-HR.132
Staffing Policy
Tel.:911/52573

Brussel, 1 maart 2018

Bericht 26 H-HR 2018

Professionele ongeschiktheid voor de normale functies: administratieve modaliteiten

Uitgave	Nieuwe uitgave 4e bijvoegsel bij bericht 53 H-HR/2006
Beknopte inhoud	Dit bericht regelt de toestand van de statutaire personeelsleden die professioneel ongeschikt zijn
Doelgroep	Alle statutaire personeelsleden van de Belgische Spoorwegen
Toepassingsdatum	Onmiddellijk

De algemeen directeur

Paul Hautekiet

Professionele ongeschiktheid voor de normale functies: administratieve modaliteiten

A. Definitie

Ongeacht de toepassing van de reglementering inzake de aanschrijving worden in dit bericht de regels bepaald die moeten worden toegepast wanneer een personeelslid dat in zijn graad is geregulariseerd, het voorwerp uitmaakt van een verklaring van professionele ongeschiktheid voor zijn normale functies.

Onder professionele ongeschiktheid voor de normale functies wordt verstaan de toestand van een personeelslid dat niet meer de regularisatievoorwaarden vervult die aan zijn graad zijn verbonden.

Dit bericht heeft geen betrekking op de personeelsleden in stage of op proef alsook niet op deze die ongeschikt zijn verklaard voor hun normale functies wegens medische redenen (ARPS – Bundel 575).

1. Situaties

Verschillende gevallen kunnen zich voordoen. Zij worden hieronder beschreven in 3 voorkomende situaties waarnaar wordt verwezen in dit bericht.

Situatie 1

Krachtens de wettelijke of reglementaire bepalingen vereist de uitoefening van de werkzaamheden verbonden aan bepaalde graden een officiële erkenning van de professionele bekwaamheden van de personeelsleden die deze werkzaamheden moeten uitoefenen (certificaat, brevet, identificatiekaart, enz.). In het organiek stelsel moet de eerste erkenning worden bekomen tijdens de stage of proefperiode en is zij één van de regularisatievoorwaarden.

In bepaalde gevallen is de geldigheid van deze erkenning beperkt in de tijd. In andere gevallen kan deze erkenning ook worden ingetrokken. Zij moet dus eventueel worden hernieuwd op basis van een controle van de beroepskennis.

Situatie 2

Ingevolge een verandering van werkzetel is het mogelijk dat een personeelslid niet voldoet bij de plaatselijke opleiding specifiek voor zijn betrekking. Hij mag bijgevolg vanaf dat ogenblik zijn werkzaamheden in deze werkzetel niet meer uitoefenen.

Situatie 3

Het is mogelijk dat een personeelslid de werkzaamheden die aan zijn betrekking zijn verbonden in de werkzetel waartoe hij behoort niet meer op correcte wijze en volledig kan uitoefenen.

De onmiddellijke chef maakt een eerste gemotiveerd verslag op waarin de tekortkomingen, de punten voor verbetering en de aangeboden begeleiding worden gedetailleerd. Hij onderzoekt met het personeelslid de beschreven tekortkomingen en de mogelijke oplossingen om opnieuw de werkzaamheden te kunnen uitoefenen die aan zijn betrekking zijn verbonden. Dit verslag wordt ondertekend door de N+1 en N+2 van het personeelslid.

Na een termijn van 6 maanden evalueert de onmiddellijke chef de toestand opnieuw en maakt hij een tweede gemotiveerd verslag op volgens hetzelfde stramien als het voorgaande. Dit verslag moet eveneens worden ondertekend door de N+1 en N+2 van het personeelslid. Wanneer dit tweede verslag negatief is, wordt het personeelslid professioneel ongeschikt verklaard voor het uitoefenen van zijn normale functies.

2. Datum van de professionele ongeschiktheid

Onder datum van professionele ongeschiktheid wordt verstaan de datum vanaf wanneer de betrokkene zijn functies niet meer mag uitoefenen. Het betreft:

- voor de personeelsleden die zich bevinden in de situatie 1, vanaf de einddatum van de geldigheid van zijn certificaat, brevet, identificatiekaart, ... of vanaf de datum wanneer dit document wordt ingetrokken;
- voor de personeelsleden die zich bevinden in de situatie 2, vanaf de datum van het proces-verbaal van het mislukken voor de opleiding;
- voor de personeelsleden die zich bevinden in de situatie 3, vanaf de datum van het tweede negatief verslag.

Wanneer het personeelslid over een termijn beschikt om de verloren beroepskennis terug te verwerven, wordt de professionele ongeschiktheid toegepast vanaf de dag die volgt op de uitdoving van de termijnen van de mogelijke beroepen.

B. Gevolgen

Met ingang vanaf de datum van de professionele ongeschiktheid, wordt het betrokken personeelslid:

1. buiten kader geplaatst; hij wordt benuttigd in het beste belang van de Belgische Spoorwegen en indien nodig in de centrale diensten;
2. geniet hij niet meer van de bevordering in dezelfde graad (ARPS – Bundel 520);
3. krijgt hij niet meer de productiviteitspremies in de verworven functie; in voorkomend geval, wordt hij niet meer beschouwd alsof hij diensten van het rijdend personeel uitoefent (Statuut van het personeel – Hoofdstuk XVI) en valt hij onder toepassing van het algemeen stelsel van de productiviteitspremies (bericht 53 H-HR/2006);
4. kan hij geen overplaatsing op verzoek bekomen (ARPS – Bundel 535);
5. komt hij niet meer in aanmerking voor een bevordering (of een graadverandering) in een "normaal toegankelijke" graad (ARPS – Bundel 501) behalve wanneer deze ongeschiktheid niet de graad van bevordering betreft. Wanneer het personeelslid in aanmerking komt voor een aanduiding wordt deze geannuleerd op de datum van de professionele ongeschiktheid. In voorkomend geval geniet hij niet meer van de toeslagen die verbonden zijn aan een graadbevordering of aan het slagen voor bepaalde proeven die aanleiding geven tot een graadbevordering (ARPS – Bundel 520).

C. Afwezigheid wegens ziekte of verwonding op de datum van de professionele ongeschiktheid

Voor het personeelslid dat op de datum van de professionele ongeschiktheid afwezig is wegens ziekte of verwonding (inbegrepen de periode gedurende dewelke het personeelslid in de wachtafdeling is geplaatst, in bevallingsverlof of opvangverlof is) zijn de bepalingen voorzien onder letter B.1 tot 5 hiervoor niet van toepassing.

Bij zijn dienstherneming:

- wanneer de betrokken afwezigheid niet de professionele ongeschiktheid tot gevolg heeft gehad, zijn de bepalingen voorzien onder letter B. 1 tot 5 van toepassing vanaf de datum van zijn dienstherneming;

- wanneer de betrokken afwezigheid de professionele ongeschiktheid tot gevolg heeft gehad, beschikt het personeelslid over een termijn van 3 maand om, via een procedure waarbij zijn beroepskennis wordt nagegaan, aan te tonen dat hij opnieuw de regularisatievoorwaarden vervult die aan zijn graad zijn verbonden. Wanneer deze termijn wordt overschreden, zijn de bepalingen voorzien onder letter B. 1 tot 5 van toepassing vanaf het einde van de termijn van 3 maand.

HRRail

D. Overgangsmaatregelen

De bepalingen van dit bericht zijn van toepassing vanaf de 1e van de maand die volgt op de datum van de publicatie voor de personeelsleden die op deze datum professioneel ongeschikt zijn krachtens de bepalingen voorzien onder letter A. hiervoor.

In dit geval wordt de datum van de professionele ongeschiktheid vastgelegd op de 1e van de maand die volgt op de datum van de publicatie van het bericht.

E. Wijziging van de reglementaire bepalingen

Punt 2.2 van de bijlage 1 van bericht 53 H-HR/2006 moet als volgt worden aangevuld: "... of van een personeelslid dat professioneel ongeschikt is voor zijn normale functies".

Deze wijziging zal verspreid worden conform de onderrichtingen opgenomen in omzendbrief 23 H-HR van 3 juni 2015.

*   *

*

De onmiddellijke chefs moeten hun personeel onmiddellijk op de hoogte brengen van het verschijnen van dit bericht. Zij moeten eveneens hun personeel informeren dat tijdelijk afwezig is door ziekte, verwonding, loopbaanonderbreking, verlof, verlof zonder bezoldiging, beschikbaarheidsverlof of door detachering naar een organisatie buiten de Belgische Spoorwegen (HR Rail, NMBS en Infrabel).

1. Perioden die in aanmerking komen voor toekenning van de volledige premie

1.1. De duur van de geleverde prestaties, inclusief de duur van de prestaties van een wegens afschaffing van betrekking beschikbaar personeelslid of buiten kader ter vervanging van afwezige personeelsleden (verlof, rust, enz.).

1.2. Vrijstelling van normale prestaties, met verplichte aanwezigheid om:

- door HR Rail, de NMBS of INFRABEL opgelegde cursussen, oefeningen, vergaderingen, conferenties, taalexamens, proeven en regularisatieproeven bij te wonen;
- paritaire vergaderingen zoals commissies, comités, werkgroepen... bij te wonen, als syndicaal afgevaardigde of afgevaardigde van HR Rail, de NMBS of INFRABEL;
- zittingen van de Raad van Beroep bij te wonen, als bijzitter, griffier-verslaggever, onmiddellijke chef of zijn gemachtigde, of verdediger, alsmede de tijd nodig voor de raadpleging van het dossier op de Griffie;
- een administratief onderzoek te ondergaan (behalve indien als gevolg van dit onderzoek het personeelslid geen voldoening bekomt);
- aan reglementaire of wettelijke verplichtingen te voldoen betreffende de uitgeoefende functie, zoals: geneeskundig onderzoek opgelegd in het kader van de arbeidsgeneeskunde (of op vraag van het personeelslid) of van de bedrijfsgeneeskunde, voorgeschreven lichaamsverzorging ter voorkoming van beroepsziekten;
- vorming te verstrekken en les te geven gedurende de diensturen;
- prestaties van hulpverlener uit te oefenen;
- in toepassing van het bericht 34PP/2002, een prenataal medisch onderzoek te ondergaan voor zover dit onderzoek niet buiten de diensturen kan plaatshebben;
- als getuige of slachtoffer gevolg te geven aan een oproep in toepassing van ARPS–Bundel 542, paragraaf 34, punt 2 aangaande een agressiedaad overkomen tijdens of in verband met een dienstactiviteit;
- als gezworene in het Hof van Assisen te zetelen in toepassing van ARPS – Bundel 542, paragraaf 34, punt 3.

1.3 Bloedgeven tijdens de diensturen bij noodzakelijke bloedtransfusie of bij bloedinzameling, georganiseerd door HR Rail, de NMBS of INFRABEL.

1.4 Verplaatsingsduur van de gedetacheerde personeelsleden, die wel als arbeidsduur wordt gerekend, maar niet als prestatie.

1.5 Dienstvrijstelling voor afgevaardigden van de syndicale organisaties die de verrichtingen van de examencommissies bijwonen zoals voorzien in het ARPS – Bundel 548, deel IV, hoofdstuk III.

2. Perioden die in aanmerking komen voor toekenning van de verminderde premie (50%)

2.1. Aanwezigheid tijdens de diensturen op niet verplichte cursussen en oefeningen ter voorbereiding van examens en regularisatieproeven.

2.2. De perioden van tewerkstelling buiten kader van een personeelslid beschikbaar wegens afschaffing van betrekking, of van een personeelslid ongeschikt voor zijn normale functies om gezondheidsredenen of van een personeelslid dat professioneel ongeschikt is voor zijn normale functies.

3. Perioden die niet in aanmerking komen voor toekenning van premies

3.1 De perioden waarin het personeelslid noch een prestatie uitvoert, noch afwezig is wegens één van de onder rubrieken 1 en 2 vermelde redenen. Bijvoorbeeld, de compensatie overuren, de niet–benuttiging wegens onvoldoende tussenpoos (overgang) of deeltijdse arbeid, de diverse dienstvrijstellingen (andere dan vermeld onder rubrieken 1 en 2) en de tijdscompensaties alsook de verschillende rustperiodes en bezoldigde als onbezoldigde verlofstelsels.